

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor penting dalam mengelola suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sekalipun suatu organisasi memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka akan sulit bagi organisasi tersebut untuk bersaing dengan para pesaingnya. Menurut Tambunan dalam (Kani, 2020) sumber daya manusia yang berkualitas menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam persaingan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan optimal, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Sumber daya manusia adalah perencana, pelaksana, pengawas serta selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan keterampilan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan membantu perusahaan bertahan dalam persaingan yang tidak stabil. Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan terbesar manajemen, karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (Effendy & Fitria, 2020).

Karena keberhasilan perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawannya, maka menjadi dambaan bagi setiap perusahaan untuk

memiliki karyawan yang baik. Menurut Hasibuan dalam (Shabrina et al., 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semuanya akan berjalan maksimal jika didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni dan kompeten. Sementara Nawawi dalam (Shabrina et al., 2020) menyatakan bahwa efisiensi kinerja dianggap tinggi ketika pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu atau tidak melebihi batas yang ditetapkan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan mengetahui bagaimana memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan mengurangi stres kerja diperlukan untuk mendorong terciptanya sikap dan tindakan profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing (Sembiring, 2020).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Menurut Zainal dalam (Hotiana dan Febriansyah, 2018) stress kerja merupakan kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan keadaan karyawan.

Stres kerja dapat disebabkan oleh komunikasi yang buruk antar rekan kerja di perusahaan. Stres kerja adalah keadaan atau kondisi ketegangan yang berkaitan dengan suatu peluang. Jika karyawan mengalami stres kerja, perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan. Stres kerja dapat memberikan efek positif atau negatif bagi perusahaan. Stres kerja memiliki efek positif seperti memberikan rangsangan agar bekerja lebih keras, menginspirasi hidup untuk menjadi lebih baik lagi untuk masa depan, mengubah persepsi karyawan dan pekerjaannya untuk mencapai prestasi karier yang lebih baik lagi. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif seperti penurunan kinerja yang drastis (Megawati, n.d.).

Menurut Karim (2022) stres kerja yang dialami karyawan dapat merugikan bisnis perusahaan karena ketidakseimbangan dalam produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Stres kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi karyawan dengan cara yang berbeda di lingkungan kerja yang berbeda.

Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara sadar. McCornick dalam (Iswari dan Pradhanawati, 2018) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dalam memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sementara Greenberg dan Baron dalam (Iswari dan Pradhanawati, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang

membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku manusia menuju pencapaian tujuan. Membangkitkan mengacu dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga terkait dengan pilihan yang dilakukan orang.

Terdapat tiga generasi tenaga kerja yang mewarnai dunia kerja (Rahmawati, 1959). Yaitu generasi X yang lahir pada kisaran tahun 1965-1980, generasi Y yang lahir pada kisaran tahun 1981-1996 dan generasi Z yang lahir pada kisaran tahun 1997-2012. Data dari Badan Pusat Statistik Indonesia Tahun 2020 menunjukkan bahwa penduduk di Indonesia didominasi oleh generasi Y dan Z.



Gambar 1.1 Presentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi Tahun 2020 (Badan Pusat Statistik, 2020)

Berdasarkan hasil survey Badan Pusat Statistik di tahun 2020 menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah generasi *Baby Boomer* dan generasi X yang signifikan. Dengan kata lain, angkatan kerja saat ini didominasi oleh generasi Y dan generasi Z. Penelitian ini berfokus pada

generasi Y dikarenakan jika dilihat dari umur, maka generasi Y yang lebih banyak bekerja daripada generasi Z. Karena menurut UU Ketenagakerjaan bahwa usia minimum yang diperbolehkan bekerja tidak boleh kurang dari 18 tahun. Generasi Y juga merupakan generasi yang menyukai tantangan, kreatif, analitis, kolaboratif, dan akan merasa puas saat bekerja apabila ketika terdapat fleksibilitas meliputi waktu dan tempat kerja yang artinya mendapat keleluasaan dalam bekerja dimanapun dan kapanpun, serta adanya kompensasi (Barage dan Eka, 2022). Sementara menurut (Pradusudara et al., n.d.) generasi Y dikenal dengan generasi yang sering berpindah tempat kerja. Generasi Y cenderung meninggalkan tempat kerja dengan rentan waktu 1-2 tahun (Noeary et al., 2020). Menurut Jaori dan Handayani (2020) generasi Y cenderung memilih lingkungan kerja yang bagus serta memberikan insentif yang besar. Hal ini memberikan tantangan bagi perusahaan yang memperkerjakan karyawan generasi Y untuk memotivasi karyawan agar karyawan tidak merasa stres dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Jumlah penduduk generasi Y yang semakin menguasai demografi menjadi tantangan sekaligus peluang bagi bangsa Indonesia baik di masa sekarang maupun masa depan (Jaori & Handayani, 2020). Selain itu, menurut Bencsik dan Machova dalam (Sentika et al., 2020) hal yang membedakan generasi Y dengan generasi lainnya adalah penguasaan teknologi informasi, dan juga teknologi dan informasi sudah menjadi bagian dari kehidupannya.

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator dalam menentukan keberhasilan suatu negara yang ditinjau dari bertambahnya produksi barang industri, berkembangnya infrastruktur, bertambahnya sekolah, serta bertambahnya produksi barang modal dan bertambahnya sektor jasa (Fatmawati, 2015). Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung mempublikasikan angka pertumbuhan ekonomi Provinsi Lampung pada Triwulan III Tahun 2022 dibandingkan dengan sebelumnya yaitu mengalami pertumbuhan sebesar 0,84% (q-to-q). Dalam perekonomian setiap negara, sumber daya manusia adalah kunci untuk meningkatkan perekonomian. Perekonomian suatu negara yang baik maka sumber daya manusia yang dimiliki pada negara tersebut artinya baik dan berkualitas, tingkat pendapatan negara tersebut akan meningkat karena tingkat produksi yang bertambah artinya kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia tersebut maksimal (Tyas & Ikhsani, 2015).

Dalam hal ini perusahaan – perusahaan di Indonesia khususnya di Bandar Lampung diharapkan mampu mengelola sumber daya manusianya untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan dengan meningkatkan motivasi kerjanya dan mengurangi stres kerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Megawati (2019) dan Irawati (2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda dan Sugiarto (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Selanjutnya berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sembiring (2020) dan Safitri, et al (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas, masih ditemukannya *gap research* atau perbedaan hasil penelitian dari penelitian lainnya. Perbedaan yang mendasar pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu berupa demografi responden yang berbeda dan pemilihan objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung?
3. Apakah Stres Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat menambah pemahaman mengenai hal – hal yang berhubungan dengan stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Teknokrat Indonesia

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bahan referensi bagi universitas di bidang manajemen sehingga dapat dijadikan acuan *literature* bagi penelitian berikutnya yang bersangkutan dengan stres kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau pengetahuan bagi masyarakat mengenai pengaruhnya stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat menambah dan memperkaya studi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pemberian motivasi dan pengurangan stres kerja guna meningkatkan kinerja karyawan serta juga untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini mencakup 2 (dua) variabel independent yaitu Stres Kerja dan Motivasi Kerja.
2. Penelitian ini mencakup 1 (satu) variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan.
3. Subyek dari penelitian ini adalah Karyawan Generasi Y yang ada di Bandar Lampung.
4. Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Terdapat batasan dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan Generasi Y di Bandar Lampung.